

Inhaltsverzeichnis

- [1 - Was ist Konversion >>](#)
- [2 - Warum brauchen wir Konversion >>](#)
- [3 - Bedarfsanalyse/Problemerkennung >>](#)
- [4 - Standortanalyse >>](#)
- [5 - Bedeutung der Liegenschaften für Folgeprojekt >>](#)
- [6 - Rolle der Altlasten >>](#)
- [7 - Qualifikation und Beschäftigung >>](#)
- [8 - Mögliche Aufgabenfelder einer BQG >>](#)
- [9 - Beschäftigtenprofil >>](#)
- [10 - Konstruktion und Strukturen einer BQG`s >>](#)
- [11 - Kosten der BQG/Finanzierungsnotwendigkeiten >>](#)
- [12 - Finanzierungsmöglichkeiten >>](#)
- [13 - Stellung der Beschäftigten >>](#)
- [14 - Wer sind Akteure? >>](#)
- [15 - Wie werden die Akteure einbezogen? >>](#)
- [16 - Aufgabe von ver.di >>](#)
- [17 - Aufgabe der Betriebsvertretungen >>](#)
- [18 - Tarifvertrag zur sozialen Sicherung der Arbeitnehmer bei den Stationierungsstreitkräften >>](#)
- [19 - Was ist also zu tun – die Schritte im Einzelnen >>](#)

1. Was ist Konversion?

Im Grunde handelt es sich um einen Begriff, der zwar vielfügtig verwendet wird, dessen inhaltliche Pr&agung jedoch sehr differiert. Wenn man/frau z.B. auf die Homepage des Bayerischen Staatsministeriums für Umwelt, Gesundheit und Verbraucherschutz (StMUGV) schaut (<http://www.stmugv.bayern.de/de/boden/bestpractice/t2konversion.htm>), so findet hier die Konversion lediglich unter dem Gesichtspunkt der Stadtentwicklung und damit der Förderungsmöglichkeiten der Transformation der ehemals milit&arisch genutzten Liegenschaften statt.

Dabei ist der Begriff viel umfassender: es geht um die Transformation von milit&arischer Produktion oder Nutzung hin zu einer zivilen Verwendung unter Beachtung aller Aspekte wie volkswirtschaftlicher Nutzen, st&adtebauliche Entwicklung – aber auch der arbeitsmarktpolitischen Notwendigkeiten. Wenn wir als Gewerkschaft ver.di bzw. als gew&ahlte Interessensvertreter der Besch&adftigten von Konversion reden, dann meinen wir damit eben diese allumfassende Bedeutung. Im Zuge von Konversionsprojekten muss der übergang von milit&arischer Produktion und Nutzung bzw. milit&arisch begr&undeter Wirtschafts- und Kaufkraft

und Arbeitsplätzen zur Zivilen für die davon betroffenen Beschäftigten sozial verträglich gestaltet werden. ♦

2. Warum brauchen wir Konversion?

Die sogenannten Selbstheilungskräfte des Marktes werden die Situation allein nicht meistern können. Standortaufgaben in der sich abzeichnenden Größenordnung führen zu einem verschärften und schnelleren Strukturwandel in der davon betroffenen Region. Erworbene Kompetenzen der Beschäftigten werden nicht mehr nachgefragt werden (siehe Beschäftigtenprofilung), der Verlust von Wirtschaftskraft führt einerseits zu einem verschärften Handlungsdruck, andererseits jedoch auch zu weniger Handlungsfähigkeit.

Der Strukturwandel ist also aktiv zu begleiten, will man nicht die dauerhafte Arbeitslosigkeit und weitere negative Folgewirkungen billigend in Kauf nehmen. Viele der Beschäftigten haben zwar eine tarifvertragliche soziale Absicherung (TASS), damit sind jedoch keine Ersatzarbeitsplätze, geschweige denn Ausbildungsplätze für die junge Generation geschaffen worden. Insofern kann diese Krise auch als eine Chance für die betroffene Region verstanden werden, mit den Fördermitteln den Strukturwandel zu gestalten. Es bleibt festzuhalten, das gerade in Zeiten begrenzter Wachstumsraten und der EU-Erweiterung (geographisch wie auch in Hinsicht auf die schrittweise Öffnung von Teilmärkten) mit Standortvorteilen (sind sie es wirklich?) der EU-Ostländer eine aktive Gestaltung betrieben werden muss! ♦

3. Bedarfsanalyse/Problemerkennung

In einem ersten Schritt bedarf es einer umfassenden Bestandsaufnahme der örtlichen/regionalen Situation. Schon an dieser Stelle werden zentrale Defizite in der Behandlung des Themas deutlich. All zu oft werden von den betroffenen Kommunen externe Gutachter beauftragt, die lediglich unter städtebaulichen Gesichtspunkten die Entwicklung beurteilen und Vorschläge unterbreiten. Die weit darüber hinaus gehenden Folgen bleiben unberücksichtigt und fließen somit in die Betrachtung nicht mit ein. Und ein weiteres Phänomen kann beobachtet werden: die Kommunen arbeiten – in der städtebaulichen Betrachtungsweise auch nicht verwunderlich – nebeneinander her, ohne gemeinsam das Problem anzugehen. Dabei liegt es auf der Hand – um jetzt das aktuelle Beispiel Würzburg, Kitzingen und Giebelstadt zu bemühen – das bei einer maximalen Entfernung von 30 km die gesamte Region ein Problem hat und dies gemeinsam zu bewältigen ist. Eine isolierte Herangehensweise kann

zu kaum korrigierbaren Fehlentwicklungen mit unnötigen Kosten und eingeschränkter Wirkung führen – dies gilt auch unter Berücksichtigung der Rolle der regionalen Planungsverbände oder der Bezirksregierungen.

Die Bestandsaufnahme kann am besten im Zusammenspiel aller Akteure erstellt werden. So können die unterschiedlichen Kompetenzen wirkungsvoll genutzt werden.

Es geht in diesem – ersten - Schritt um die Erfassung der unmittelbar betroffenen Arbeitsplätze (Anzahl – nicht tiefergehend – siehe Beschäftigtenprofil), der Ermittlung der Liegenschaften (Qualität, Größe, Menge, Lage, Art), die Feststellung der abziehenden Kauf- resp. Wirtschaftskraft und damit der Anzahl der dadurch gefährdeten Betriebe und Arbeitsplätze sowie die Ermittlung der mittelbaren betroffenen Arbeitsplätze.

Um es auch wieder am Beispiel der Region Würzburg/Kitzingen/Giebelstadt zu verdeutlichen: das Auftragsvolumen der amerikanischen Streitkräfte beträgt in der Region 124,4 Millionen € p.A., der Umsatz der US-Angehörigen liegt bei 33,2 Mio. € p.A. und die Lohnsumme der LN-Zivilbeschäftigten bei 45,8 Mio. €. Auch wenn diese Zahlen mit einer gewissen Unschärfe verbunden sind, wird deutlich, dass damit negative Auswirkungen auf Handel, Gewerbe und Handwerk vorprogrammiert sind. Die Unschärfen ergeben sich daraus, dass bei der Lohnsumme der LN-Zivilbeschäftigten - im ungünstigsten Fall – Leistungen der Bundesagentur für Arbeit und aus dem TASS gegen zurechnen sind. Unschärfen treten aber auch auf, weil der Umsatz der US-Angehörigen nur indirekt über die Wechselsumme von US-\$ in € bei der amerikanischen Heereszahlmeisterei definiert werden kann – in den US-Einrichtungen ist der US-\$ das Zahlungsmittel.

Neben diesen Aspekten bedarf es einer genauen Betrachtung des Bau- und Wohnungsmarktes. Je nach Struktur kann die Räumung des von US-Angehörigen genutzten Wohnraums zu einer dramatischen Entwicklung in diesem Wirtschaftssektor führen. Ergänzend sind hierzu die mittelbar betroffenen Arbeitsplätze zu erfassen – als Beispiel seien hier die Beschäftigten der Bewachungs- und Sicherheitsunternehmen zu nennen, die mit der Aufgabe eines Standortes direkt und unmittelbar ihren Arbeitsplatz verlieren werden. ♦

4. Standortanalyse

Die Standortanalyse stellt lediglich einen ersten Schritt seitens ver.di und der Betriebsvertretungen dar, um die Initiative für ein gemeinsames Handeln aller Akteure zu initiieren. Dabei stehen die Daten der US-Streitkräfte im Vordergrund – Beschäftigte - Lohnsummen, Auftragsvergabevolumina und Umsatz der US-Angehörigen p.A. sind die primären Kennziffern. Darüber hinaus – wenn die Daten zu diesem Zeitpunkt schon zur Verfügung stehen – optional die Struktur der Beschäftigten (Alter, Qualifikationen, Status, Tätigkeiten, TASS-Ansprüche). Dieses Zahlenmaterial hat dann in die gemeinsam zu verantwortende Bedarfsanalyse/Problemerkennung einzufließen. Es dient auch zur Sensibilisierung der Öffentlichkeit. In einem nachgelagerten Schritt muss über die Betriebsvertretungen das durchschnittliche Einkommen der betroffenen Beschäftigten incl. Lohnnebenkosten ermittelt werden. ♦

5. Bedeutung der Liegenschaften für Folgeprojekte

Eine Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft benötigt neben dem Qualifizierungsteil auch Aufträge, um die Beschäftigung zu ermöglichen. Dabei kann dieser Beschäftigungsteil auch einen Beitrag zur Refinanzierung der Gesellschaft leisten.

Zunächst gehen wir davon aus, dass Liegenschaften erfahrungsgemäß über einen längeren Zeitraum keiner neuen Nutzung zugeführt werden können. Die Beispiele allein in Bayern (Amberg, Bad Tölz, Bad Aibling, München, Würzburg, Nürnberg und Fürth) können als bekannt unterstellt werden. Hierfür gibt es viele, unterschiedliche Gründe. Neben der gesamtwirtschaftlichen Lage sind natürlich auch andere Faktoren hierfür ausschlaggebend: Nutzbarkeit der Liegenschaften, Probleme bei nur Teilfreistellungen von ehemals militärisch genutzten Liegenschaften, Planungsprozess aber auch der Interessengegensatz, dass die Kommune die Liegenschaft so preisgünstig wie möglich haben will, die Bundesanstalt für Immobilienangelegenheiten naturgemäß jedoch das Maximum erreichen möchte. In dem unter Umständen langen und quälenden Prozess werden die Liegenschaften nicht wertvoller, wenn sie nicht bewacht, gewartet oder z.B. im Winter beheizt werden. Ein Einsatz der Mitarbeiter (die kennen auch die Liegenschaften genau) einer Qualifizierungs- und Beschäftigungsgesellschaft kann somit mindestens werterhaltend sein – eingesetzte Gelder der Bundesfinanzverwaltung würden sich also rechnen können.

Es ist aber allemal billiger, als „lediglich“ Arbeitslosigkeit und TASS-Leistungen zu finanzieren. Auch im Rahmen der Umgestaltung der Liegenschaften kann die Gesellschaft zum Einsatz kommen. Dies kann allerdings nur im Zusammenspiel mit den regionalen Wirtschaftsverbänden erfolgen – denn ein Einsatz durch die Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft darf nicht zum Arbeitsplatzabbau an anderen Stellen führen. Dies wäre kontraproduktiv. ♦

6. Rolle der Altlasten

Es ist ein offenes Geheimnis: viele Liegenschaften sind mit Altlasten behaftet! Ob das Nutzungsrückstände sind, ob es sich um Ausbau mit Asbest oder anderen toxischen Stoffen handelt oder schlicht und ergreifend um nicht dem heutigen Standard entsprechend entsorgten Müll, ist zunächst zweitrangig. Es besteht in der Regel kein Altlastenkataster – die Verwertung der Liegenschaften wird dadurch auch nicht unmaßgeblich beeinflusst. Die Bundesanstalt für Immobilienangelegenheiten, die nach der Rückgabe der Liegenschaften an die Bundesrepublik Deutschland für deren Verwaltung und Vermarktung zuständig ist, haftet gegenüber einem Käufer in der Regel bis zur maximalen Höhe von 90 % des Kaufpreises für die Dauer von maximal 3 Jahren für Altlastenbeseitigung. Hier verbergen sich zusätzlich also auch weitere materielle Risiken für die öffentlichen Hände.

Die Erstellung eines Altlastenkatasters und u.U. die Beseitigung von Altlasten unter Einbeziehung einer Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft und ortsansässiger Firmen würde zum Einen das finanzielle Risiko des Bundesministeriums der Finanzen (BMF) reduzieren, andererseits der Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft finanzielle Spielräume ermöglichen (Win-Win-Situation). Dies gilt gerade vor dem Hintergrund, dass die entlassenen Beschäftigten in nicht unerheblichen Umfang TASS-Leistungen durch das BMF erhalten und das gerade die Beschäftigten aus ihren bisherigen Arbeitszusammenhängen weitreichende Kenntnisse über Altlasten und Liegenschaftsstrukturen und teilweise entsprechende Qualifikationen haben. Diese Kompetenz ist nicht mehr abfragbar, wenn nach einem bestimmten Zeitablauf Altlastensanierungen anstehen. ♦

7. Qualifikation und Beschäftigung

Ausgehend von der Grundeinschätzung, die in der Bedarfsanalyse und, zu einem späteren Zeitpunkt, durch das Profiling in aller Regel bestätigt werden, wird ein wirkungsvolles Krisenmanagement darin bestehen müssen, den gekündigten Beschäftigten Arbeits- und Qualifizierungsmöglichkeiten zu schaffen. Eine Gesellschaft, die lediglich die von Arbeitslosigkeit betroffenen Beschäftigten „zwischenparkt“ und verwaltet, wird abgelehnt! Die Aufgabenstellung ist somit klar: Qualifizierungsmaßnahmen und Arbeit in einem möglichst gleichen Verhältnis zueinander. Das bedeutet aber auch, dass in dem Zusammenspiel aller Akteure auch die Beschäftigungsmöglichkeiten genauso zu klären sind, wie eine zukunftsorientierte Qualifizierung (welcher Bedarf entwickelt sich – was sind die wirtschaftlichen Standbeine in der Zukunft?) – angeknüpft an bestehende Vorqualifikationen und Fähigkeiten der bisher Beschäftigten. ♦

8. Mögliche Aufgabenfelder einer BQG

Neben der Qualifizierung der Beschäftigten kommen hierbei die Erstellung von Altlastenkatastern (soweit nicht vorhanden), die Beseitigung der Altlasten sowie die Wartung, Pflege, Erhalt und Umstrukturierung der Liegenschaften unter Einbeziehung der heimischen Wirtschaft in Betracht. Sofern in diesem Modell an eine regional/örtlich schon bestehende Transfer-/Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft angedockt werden kann oder soll, sind die dort vorhandenen Möglichkeiten ebenfalls zu nutzen. ♦

9. Beschäftigtenprofiling

Das Profiling der Beschäftigten muss vor dem Start einer Transfer-/Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft (BQG) erfolgen. Erst mit dem Profiling kann die inhaltliche Ausrichtung der Qualifizierung durch die Gesellschaft und der sich abzeichnende Finanzierungsbedarf ermittelt werden. Die

- Alterstruktur der Beschäftigten,
- die TASS-Anspruchsberechtigung,
- die individuellen Arbeitszeiten,
- die gelernten Berufe,
- die ausgeübten Tätigkeiten,
- die Zusatzqualifikationen,
- die Mobilität,
- die Bereitschaft zur Qualifizierung (incl. der inhaltlichen Ausrichtung) und
- die Flexibilität

sind hier zu ermitteln.

Auch die Bereitschaft, einen freiwilligen Wechsel in die Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft zu vollziehen, ist abzufragen. An dieser Stelle werden sich mehr oder weniger bekannte Fakten bestätigen: die LN-Beschäftigten bei den amerikanischen Streitkräften haben zu einem ganz überwiegenden Teil eine qualifizierte Erstausbildung.

Viele üben diesen Beruf jedoch nicht mehr aus. Erschwerend kommt hinzu, dass eine Reihe dieser Berufsbilder auf dem Arbeitsmarkt nicht mehr nachgefragt werden. Des Weiteren haben sich die Beschäftigten zusätzliche Spezialqualifikationen angeeignet, die auf dem deutschen Arbeitsmarkt nur von eingeschränkten Nutzen sind. Aus diesem Grunde wird ein größerer Teil der Beschäftigten ein Interesse an der BQG anmelden.

Das Profiling kann am Besten von der Bundesagentur für Arbeit durchgeführt werden. Es gibt zwar hierfür externe Anbieter, jedoch sollte an dieser Stelle aus zwei Gründen darauf verzichtet werden: einmal macht es für die Bundesagentur und für die betroffenen Beschäftigten Sinn, dass die Daten einmal erfasst werden (die Agentur braucht sie dann sowieso zur individuellen Vermittlung) und zum anderen sind das unnötige finanzielle Aufwendungen. ♦

10. Konstruktion und Strukturen von BQG's

Es handelt sich bei einer Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft um eine eigenständige Rechtspersönlichkeit, die entweder in der Form eines eingetragenen Vereins oder einer gemeinnützigen GmbH (gGmbH) geführt werden kann. Dabei sollte, um Doppelstrukturen zu vermeiden, an unter Umständen vor Ort schon bestehende Gesellschaften angeknüpft werden. Der Aufwand wird dadurch geringer und die handelnden Personen kennen die örtlichen Bedarfe und Handlungsmöglichkeiten – sind aber andererseits natürlich nicht mit den Besonderheiten vertraut, die ein Arbeitsplatzverlust bei den amerikanischen Streitkräften mit sich bringt. In diesem Zusammenhang muss und kann auf Erfahrungen aus Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz zurückgegriffen werden. Die Konstruktion muss auch auf die damit verbundenen Fördermöglichkeiten (z.B. §§ 216 a und 216 b SGB III) ausgerichtet sein. Wie auch immer die Konstruktion letztendlich gebildet wird: es ist entscheidend, dass die Akteure an entscheidender Stelle Einfluss auf die grundlegende Ausrichtung der Gesellschaft haben. Ob das in Form eines Beirates, eines Aufsichtsrates oder Verwaltungsrates geschieht, kann an dieser Stelle dahingestellt bleiben. Diesem Gremium gegenüber ist ein/e Geschäftsführer/in verantwortlich – diese/r wiederum ist für die Umsetzung der grundlegenden Ausrichtung in das Tagesgeschäft verantwortlich. Die Geschäftsführung kann auch von einer Betreibergesellschaft übernommen werden, die überregional Referenzen aufweist. ♦

11. Kosten der BQG/Finanzierungsnotwendigkeiten

Neben den laufenden Personalkosten (incl. Lohnnebenkosten), sind Aufwendungen für den (so klein wie möglich zu haltenden) Overhead (Verwaltung und Management; auch dieser sollte sich – auch aus Kostengründen aus dem bisherigen Personal der US-Streitkräfte rekrutieren), für Qualifizierungsmaßnahmen und die darüber hinausgehende Betreuung zu tragen. Eine Faustregel kann hierfür nicht benannt werden. Es ist abhängig von der Anzahl und dem Personenkreis, der in die BQG wechseln wird, deren Einkommenshöhen und der notwendigen Dauer der Maßnahmen. Eine Spezifizierung ist nach erstmaliger Erfassung der durchschnittlichen Personal- und Personalnebenkosten möglich. ♦

12. Finanzierungsmöglichkeiten

Was teilweise schon an anderen Stellen ausgeführt wurde, soll an dieser Stelle nochmals zusammen gefasst und systematisiert werden.

Ein größerer Teil der Finanzierung der unmittelbaren Lohn- und Lohnnebenkosten kann über die TASS--Leistungen erfolgen, soweit eine Anspruchsberechtigung besteht. Damit haben die Beschäftigten unter Beibehaltung ihres unmittelbaren Rechtsanspruches aus dem Tarifvertrag ihren Eigenbeitrag geleistet. Darüber hinaus fördert die Bundesagentur für Arbeit nach jetziger Rechtslage derartige Konstruktionen mit nicht unerheblichen Mitteln. Voraussetzung hierfür sind jedoch aufzubringende Mittel durch den kündigenden Arbeitgeber in mindestens gleicher Höhe. Hier haben wir zunächst das Problem, das wir im Gegensatz zum Betriebsverfassungsgesetz keinen Interessenausgleich und damit Sozialplan erzwingen können, der in einem zu verhandelnden und zu definierenden Umfang Gelder für eine BQG zur Verfügung stellen kann. Hier kann jedoch auf Gelder zugegriffen werden, die die amerikanischen Streitkräfte im Rahmen von Abwicklungsverträgen – weit über den tariflichen Rahmen hinaus – zur Verfügung stellen.

Die Abwicklungsverträge stellen ein US-Spezifikum dar. Nach erfolgter Kündigung seitens des Arbeitgebers wird dem Beschäftigten ein Abwicklungsvertrag angeboten, der arbeitnehmerseitig den Verzicht auf eine gerichtliche Anfechtung der Kündigung und arbeitgeberseitig eine nicht unmaßgebliche Erhöhung der Abfindung beinhaltet. Unter Beachtung der Rechtsposition der Beschäftigten und der Tatsachen, dass die Beschäftigten freiwillig über einen Wechsel in die BQG entscheiden und die Abfindungen bei der Zahlung des Arbeitslosengeldes angerechnet werden, macht dieser Weg Sinn. In diese Überlegungen sind Förderungsmöglichkeiten, die sich aus den §§ 216 a und 216 b SGB III (Transferleistungen) ergeben, einzubeziehen. Damit ist aber auch klar, das der ehemalige Arbeitgeber US-Army seinen finanziellen Beitrag zu diesem Projekt leisten muss!

Im Rahmen des Beschäftigungsteils kommt eine Finanzierung aus dem Städtebauförderungsprogramm der Bundesregierung (Programm „Soziale Stadt“) in Betracht – Antragsstellung erfolgt von der Kommune über die Bayerische Staatsregierung.

Im Zusammenhang mit dem Werterhalt der umzuwandelnden Liegenschaften sowie der Altlastensanierung (siehe dort) ist schon deutlich gemacht worden, das sich ein Teil der Maßnahmen selber tragen würde. Voraussetzung hierfür ist jedoch eine umfassendere Sicht der Zusammenhänge in den Abteilungen und den nachgeordneten bzw. zugeordneten Dienststellen im Bundesfinanzministerium. Darüber hinaus sind Förderungsmöglichkeiten im Rahmen des ESF (Europäischen Sozialfonds) denkbar und in Zusammenarbeit mit den Fachministerien der Bayerischen Staatsregierung zu prüfen. Es sei an dieser Stelle daran erinnert, dass im Zuge der Truppenreduzierungen Anfang der 90er Jahre im Rahmen eines Vermittlungsverfahrens zwischen Bundestag und Bundesrat 1994 die Bundesländer zur Verbesserung der regionalen Infrastruktur und ausdrücklich für Konversion eine Erhöhung des

Umsatzsteueranteils um 2 %-Punkte erhalten haben. Somit kann wohl auch zu Recht von der Bayerischen Staatsregierung erwartet werden, dass sie sich in einem bestimmten Umfang an den Kosten beteiligt (in Rheinland-Pfalz wurden inzwischen mehr als 1,3 Mrd. € in einem Landeskonversionsprogramm investiert).[◆]

13. Stellung der Beschäftigten

Die Beschäftigten, die die Kündigung (unter diesem Aspekt erhält das Mitwirkungsverfahren der Betriebsvertretungen eine neue Qualität) erhalten, müssen schnelle Klarheit darüber erhalten, ob eine BQG zustande kommt, um sich möglichst frühzeitig für diese Qualifizierungsperspektive entscheiden zu können. Im Rahmen des Profiling kann unter den bis dahin feststehenden Rahmenbedingungen seitens jedes einzelnen Beschäftigten entschieden werden, ob ein Wechsel in eine BQG für ihn in Frage kommt oder nicht. Die Entscheidung wird im Einzelfall sicherlich von den Vermittlungsmöglichkeiten auf dem ersten Arbeitsmarkt, der persönlichen Lebensperspektive, des Alters - aber auch von den Rahmenbedingungen in der BQG abhängen. Die Beschäftigten begründen mit der BQG ein neues Arbeitsvertragsverhältnis – mit allen damit verbundenen Folgen. Für die Beschäftigten muss es in der BQG eine tarifvertragliche Bindung geben – die konkrete Ausgestaltung ist allerdings von der endgültigen Konstruktion abhängig. Die Mitbestimmung unter Anwendung des BetrVG ist ebenfalls gegeben. Für die betroffenen Beschäftigten ist noch von Bedeutung, dass nach jetziger Rechtslage Qualifizierungsmaßnahmen in der BQG im Gegensatz zur individuellen Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit nicht hälftig auf die Bezugsdauer für Arbeitslosengeld angerechnet werden. Abschließend ist mit dem Bundesministerium der Finanzen zu klären, dass ein Einsatz in der BQG keine negativen Auswirkungen auf Leistungen nach dem TASS für die Zeit nach der BQG hat.[◆]

14. Wer sind Akteure?

Es gibt in unserem Modell drei entscheidende Faktoren: es ist zum einen die Bereitschaft aller Verantwortlichen, die Situation als eine zu begreifen, die offensiv angegangen werden muss. Zum zweiten muss die Finanzierung geschultert werden. Und zu guter Letzt bedarf es angesichts der Komplexität der Zusammenhänge des Zusammenspiels aller Beteiligten.

Hier sind zu nennen:

- Bundesagentur für Arbeit
- Bayerisches Staatsministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Verkehr und Technologie
- Industrie- und Handelskammer
- Handwerkskammer

- HQ USAREUR
 - Kommunen (Städte und Gemeinden, und/oder Landkreis oder Bezirk)
 - Bundesministerium für Finanzen
 - Bundesanstalt für Immobilienangelegenheiten
 - Betriebsvertretungen
 - ver.di
 - Unter Umständen Mandatsträger auf Kommunal-, Landes- und Bundesebene
-

15. Wie werden die Akteure einbezogen?

Ohne den Begriff des „Runden Tisches“; überstrapazieren zu wollen, scheint dieser jedoch eine nötige Arbeitsform zu sein, um grundlegende Entscheidungen zu treffen und Fragestellungen und Aufgaben verteilen zu können. Dabei ist es nicht notwendig, dass dieser „Runde Tisch“ regelmäßig zusammenkommt - wenn die Grundfragestellungen und die Aufgabenverteilung geklärt ist.

16. Aufgabe von ver.di

Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft als die Interessenvertretung der betroffenen Beschäftigten hat einen derartigen Prozess aktiv mitzugestalten. Das bedeutet, dass aufgeworfene materielle resp. rechtliche Fragestellungen von ihr zu bearbeiten sind und, soweit notwendig, auch gestaltet werden müssen. ver.di wird aber auch die Prozesse anstoßen – die Gewerkschaft wird sich nicht damit abfinden, dass Arbeitsplätze im vierstelligen Bereich vernichtet werden, ohne dass gestaltend eingegriffen wird. Sollte also vor Ort keine Bereitschaft bestehen, derartige Projekte bei Bedarf anzugehen, wird ver.di mit ihren Mitteln die Sensibilisierung betreiben müssen.

Das heißt: ver.di ist initiativ – geht aber auch davon aus, dass bei der Einbeziehung der Akteure der Erstimpuls von ihr ausgeht, aber die Moderation/Leitung in kommunale Hände gehört! Ihre Aufgabe ist es aber darüber hinaus auch, bei den Beschäftigten für Anschlussqualifikation und – beschäftigung zu werben.

17. Aufgabe der Betriebsvertretungen

Die Aufgaben der Betriebsvertretungen sind eng mit denen der ver.di verbunden. Darüber

hinaus kommt den Betriebsvertretungen bei der Erstellung der Bedarfsanalyse/Problemerkennung eine zentrale sowie beim Beschäftigtenprofil eine unterstützende Rolle zu. Zusätzlich müssen Vorarbeiten für die Finanzierungsfragen der Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft geleistet werden. Im Rahmen des Mitwirkungsverfahrens sollten bei den Kündigungen die Betriebsvertretungen die Zustimmung verweigern, solange nicht geklärt ist, dass ein Übergang in eine BQG ermöglicht wird. Die Durchführung von regelmäßigen Betriebsversammlungen, insbesondere während des laufenden Gestaltungsprozesses, ist als Transformationsriemen und Kommunikationsebene von zentraler Bedeutung. Mit der örtlichen Agentur für Arbeit muss geklärt werden, dass die Beschäftigten eine Agentur für Arbeit – unabhängig vom Wohnort des Beschäftigten – als Ansprechpartner haben. Nur so lässt sich absolut sicherstellen, dass die Behandlung individueller Einzelfragen – auch u.U. in Verbindung mit der Bildung einer Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft einheitlich behandelt werden. ♦

18. Tarifvertrag zur sozialen Sicherung der Arbeitnehmer bei den Stationierungsstreitkräften

Der „Tarifvertrag zur sozialen Sicherung der Arbeitnehmer bei den Stationierungsstreitkräften“ (TASS) vom 31. August 1971 sieht unter anderem die sogenannten Überbrückungsbeihilfen vor. Nach § 4 des Tarifvertrages erhalten Beschäftigte, gestaffelt nach Beschäftigungszeit und Alter für eine Dauer von mindestens 2 Jahren (10 Jahre Beschäftigungszeit bei den Streitkräften und mind. vollendetes 40. Lebensjahr) eine Zuzahlung auf bis zu 100 % (im ersten Jahr) der tarifvertraglichen Grundvergütung zu Leistungen eines neuen Arbeitgebers oder der Bundesagentur für Arbeit. Die Aufwendungen werden letztendlich vom Bundesministerium der Finanzen getragen. Damit können die Leistungen aus dem TASS durchaus ein finanzieller Beitrag zur Absicherung der Beschäftigten in einer Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft darstellen, bei Beibehaltung des Rechtsanspruches der Beschäftigten auf diese Leistungen. ♦

19. Was ist also zu tun – die Schritte im Überblick

Mit diesem Handlungsleitfaden haben wir die Initiative ergriffen und haben Wege aufgezeigt. Wir erheben nicht den Anspruch, dass mit diesem Modell schon alle Fragen geklärt und alle Probleme beseitigt sind. Deswegen geht es zunächst um den zentralen Punkt in der Auseinandersetzung: wollen die politisch Verantwortlichen eine aktive Gestaltung des Veränderungsprozesses vornehmen und dabei auch aktive Arbeitsmarktpolitik betreiben – oder wollen sie es nicht? Dies ist mit den ersten Daten der Bedarfsanalyse/Problemerkennung an einem „Runden Tisch“ schnell zu klären. Wenn nötig, muss hierzu die öffentliche

Auseinandersetzung gesucht werden.

Dieser Handlungsleitfaden wird gleichzeitig mit weiteren Materialien, mit Diskussionsforen und mit Links in das Internet gestellt werden – diese Seite wird für alle beteiligten Akteure das zentrale Informationsorgan.

Ist die entscheidende Frage an einem örtlichen „Runden Tisch“ positiv geklärt worden, lassen sich wohl alle anderen Hürden step-by-step überwinden. Seitens des „Runden Tisches“ sind dann Gespräche mit dem Bundesministerium der Finanzen (vorübergehendes Gebäudemanagement), der Bundesagentur für Arbeit (Detailfragen der Förderung, Rechtsfragen) sowie dem Bayerischen Staatsministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Verkehr und Technologie (Förderungsmöglichkeiten) aufzunehmen. Da nach unserem Modell die Kommune die Federführung beim „Runden Tisch“ hat, kann sie diese Fragen in engen Zusammenhang mit ihrer Planung stellen. Parallel bedarf es der Durchführung der genaueren Standortanalyse und der Gespräche mit HQ USAREUR. In Zwischenschritten können am „Runden Tisch“ Ergebnisse bewertet und, soweit erforderlich, Alternativwege diskutiert und bearbeitet werden. ♦

Handlungsleitfaden Konversion

Stand: 17.10.05 1